

南房総広域水道企業団における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 29 年 3 月 31 日 策定
南房総広域水道企業団
企 業 長

平成 30 年 3 月 29 日 変更

南房総広域水道企業団における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 15 条に基づき、南房総広域水道企業団企業長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は平成 29 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当企業団では、女性職員の活躍を推進するため、「南房総広域水道企業団特定事業主行動計画推進委員会」（以下「委員会」という。）※において本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしている。

※委員長は業務課長とし、委員は各課の課長を除く上位の職にある者で構成されている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組等

法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、委員会において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

当該課題分析の結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、達成に向けた取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、大きな課題に対応するものを掲げている。

法第 15 条第 3 項及び内閣府令第 2 条に規定する把握・分析項目

番号	把握項目	H27(計画策定のための分析結果)	H29(計画変更のための分析結果)						
①	女性職員の採用割合	66.6% (採用は、男性1名、女性2名)							
②	継続勤務年数の男女差	女性職員 7.5年 男性職員 17.9年 差 10.4年							
③	超過勤務の状況	時間外勤務手当が支給されない職員を除く各月1人あたりの平均超過勤務時間数							
		月		4月	5月	6月	7月	8月	9月
		時間		8.6	3.7	4.4	3.3	3.7	5.0
		月		10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	11.7	9.0	5.6	5.2	6.6	5.7			
④	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	課長相当職以上 0%							
⑤	各役職段階に占める女性職員の割合	副主幹相当職以上 0%							
⑥	男女別の育児休業取得率・平均取得期間	把握期間中に育児休業取得者なし							
⑦	男性職員の配偶者出産休暇取得率・平均取得日数 ※2	100%(2日間)	— (7日間) ※2						
	育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数 ※2	100%(5日間)							

※2 南房総広域水道企業団職員就業規則の改正により平成 29 年度から⑦を「男性職員の配偶者出産及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数」に変更し、一本化。

目標：計画期間中の女性職員の採用割合は 50%を維持するよう努める。

〈取組内容〉

- ・合同試験の実施にあたり、積極的に参加していく。
- ・募集にあたり、当企業団ホームページで、当企業団が働きやすい職場であることをPRし、採用説明会においては、説明を行う職員に女性職員を含める。
- ・職員の採用に際しては、民間企業等職務経験者に不利益にならないよう選考を行う。

目標：平成 33 年度までに、副主幹相当職以上の女性職員の割合を、平成 27 年度の実績 (0%) より、5%以上引き上げる。

〈取組内容〉

- ・職員の意欲、能力、実績等を十分考慮し、適材適所を基本に、管理職への登用に努める。
- ・将来の女性職員の管理職登用を見据え、役付職員への登用を進めるとともに積極的な人材育成を図る。また、現状の職員数に占める女性割合 (13.3%) をまずは維持していく。

法第 15 条第 3 項及び内閣府令第 2 条に規定する把握・分析項目の 7 項目のうち 3、6、7については、次世代育成支援対策推進法 (平成 15 年法律第 120 号) に基づく特定事業主行動計画により目標を設定し、達成に向けた取組みを実施しているため、省略した。

(以上)